



Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

La presente obra está bajo una licencia:

Atribución-NoComercial 2.5 Colombia (CC BY-NC 2.5)

Para leer el texto completo de la licencia, visita:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/2.5/co/>

Usted es libre de:



Compartir - copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra

hacer obras derivadas

Bajo las condiciones siguientes:



Atribución — Debe reconocer los créditos de la obra de la manera especificada por el autor o el licenciante (pero no de una manera que sugiera que tiene su apoyo o que apoyan el uso que hace de su obra).



No Comercial — No puede utilizar esta obra para fines comerciales.

Contratos laborales y estabilidad laboral en los casos de liquidación de empresas en Colombia

LESMES RODAS, Ana Javileivy.
Universidad Católica de Colombia

Resumen

En el contexto del mundo organizacional moderno colombiano, no es difícil identificar cientos de empresas que año tras año, resultan siendo liquidadas o reestructuradas, por distintos tipos de situaciones asociadas a su incapacidad productiva que las hace insostenibles, como también por irregularidades legales. En este contexto, es que aparece el proceso concursal, como mecanismo por medio del cual se pretende revertir la situación de afectación, para con esto lograr la permanencia de la empresa, aunque no siempre se puede salvar, por lo que hay que liquidar. Tanto la reestructuración como la liquidación, en principio irían en contravía del principio de protección constitucional laboral, sobre estabilidad laboral que se debe garantizar en la medida de las posibilidades a los trabajadores en Colombia; siendo este el tema central de análisis del actual documento, donde la lectura del principio, asociado a lo dispuesto en la Ley 1116 de 2006 sobre el Régimen de Insolvencia Empresarial, denotan una armonía lo cual hace materializable ambas situaciones, a la luz del ordenamiento jurídico colombiano.

Palabras claves: Liquidación de empresas, reestructuración de empresas, procesos concursales, régimen de insolvencia, estabilidad laboral.

Abstract

In the context of the modern Colombian organizational, it's not difficult to identify hundreds of companies that year after year, are being liquidated or restructured, by diverse types of situations associated with their productive incapacity that makes

them unsustainable, as well as by legal irregularities. In this context, it is that the insolvency process appears, as a mechanism by means of which it is intended to reverse the situation of affectation, to achieve the permanence of the company, although it cannot always be saved, so it must be liquidated. Both restructuring and liquidation would in principle contravene the principle of constitutional labor protection, on labor stability that must be guaranteed to the extent possible for workers in Colombia; this being the central topic of analysis of the current document, where the reading of the principle, associated to the provisions of Law 1116 of 2006 on the Business Insolvency Regime, denote a harmony which makes both situations materialize in the light of the legal system Colombian.

Key words: Liquidation of companies, restructuring of companies, impoverishment proceedings, insolvency regime, labor stability.

Sumario

Introducción

1. Liquidación de empresas en Colombia

1.1. Procedimiento concursal en Colombia

2. Estabilidad laboral como principio laboral

2.1. Consideraciones jurisprudenciales frente a la estabilidad laboral en Colombia

3. La ponderación de derechos en la liquidación de empresas en Colombia

Conclusiones

Bibliografía

Introducción

Con la expedición de la Ley 1116 de 2006, se organizó en Colombia el régimen de liquidación voluntaria y judicial de las empresas en Colombia, “a tenor de lo dispuesto al respecto en el Código Civil colombiano, como también en el Código de Comercio” (Sotomonte, 2011, p. 3). La ley en comento, hace más claro para las empresas declaradas en insolvencia la manera como se deben hacer el reconocimiento de las obligaciones que tengan a su cargo, entre las cuales se encuentra las obligaciones laborales.

El actual documento, se destina precisamente a la revisión de estas obligaciones laborales que les corresponde asumir a las empresas públicas y privadas, una vez son liquidadas, sea de manera voluntaria (cumpliendo con lo dispuesto en la ley) o judicial (por orden de una autoridad judicial o administrativa competente para el caso); sobre lo cual se debe señalar desde el inicio, corresponde a la primera obligación por la que debe responder la persona natural, “cuando se presente la disolución de una sociedad o empresa unipersonal” (Castillo, 2016, p. 186).

Se debe aclarar que, se establece solamente el estudio de la liquidación empresarial, sin entrar en el escenario de la sucesión patronal, que es cuando hay venta, cesión, venta forzosa, entre otras. El Código Sustantivo del Trabajo [CST] en su artículo 67 señala por sucesión, “[la] sustitución de empleadores, todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento”, de manera que, a menos que exista reestructuración del objeto de la empresa, se puede entrar a aplicar lo desarrollado en el documento.

En este sentido, la liquidación de empresas en Colombia, corresponde al primer elemento de revisión propuesto, el cual se estudia teniendo en cuenta a su vez, el análisis sobre la manera como se contempla jurídicamente en este tipo de situaciones, la materialización de la estabilidad laboral, como derecho consagrado

para los trabajadores en Colombia, y sobre el cual se encuentra una amplia discusión jurisprudencial (Goyes e Hidalgo, 2012, p. 172), cuya revisión se quiere acotar en el actual documento, para el caso preciso de los trabajadores que salen de empresas que se disuelven.

En este sentido, la investigación avanza hacia el análisis de la materialización de los derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, que se desprende del artículo 25 de la Constitución Política de 1991, desde una situación precisa como lo es la liquidación de una empresa en el país. Se contempla a su vez, también el aspecto referente a la reorganización de la empresa, lo cual nutre el desarrollo del documento, contemplando entonces las variables de la liquidación, o la reorganización por decisión voluntaria o judicial, visto también desde la sucesión patronal.

1. Liquidación de empresas en Colombia

La liquidación de empresas en Colombia, es un tema que bien puede ser analizado desde distintas ópticas interdisciplinarias, incluyendo por su puesto el derecho en sus distintas ramas; al respecto se encuentra que, este no es un tema estrictamente del derecho comercial, sino que, y dependiendo de la manera como se dé la liquidación, involucra asuntos de derecho laboral, administrativo, entre otros. De allí la pertinencia de su estudio, desde las distintas áreas que lo regulan (Wilches, 2008, p. 197-218).

En este sentido, y esto como un tema orientador que se va a profundizar en la primera parte del documento, es importante precisar desde el principio que, la figura de la disolución, se puede dar sea de forma privada, o a través de sentencia judicial. Para el caso primero, se puede encontrar una amplia literatura, como lo es el documento elaborado por Diana Talero y Rafael Wilches (2010, pp. 271-306), quienes se detienen en la validez jurídica de este tipo de acuerdos, y sobre lo cual se estará avanzando en el desarrollo del documento.

En lo que corresponde a la liquidación por la vía judicial, es un poco más restringida la literatura, pero al igual se puede encontrar rigurosos documentos como el elaborado por Javier Franco (2015, pp. 101-126), quien parte como es predecible, de la mayor dificultad en la ejecución de este tipo de liquidación, sobre la voluntaria o privada, y desde allí realiza un ejercicio reflexivo sobre la materialización jurídica de este tipo de liquidación.

Al respecto, se debe mencionar que los anteriores, sumado a otros documentos que trabajan el tema desde la revisión estructural del mismo, son reiterantes en establecer que las obligaciones laborales son la primera responsabilidad que deben asumir las empresas en una etapa de liquidación, ahora, como se propuso en la justificación del actual documento, resulta útil hacer una mayor aproximación a la materialización del asunto, desde la óptica de la estabilidad laboral.

Por lo anterior se propone, retomar estudios realizados sobre la estabilidad laboral de los trabajadores en Colombia, como el elaborado por Luis Sanabria (2014, pp. 2-24) o Nelcy Boada (2015, pp. 2-31), quienes insisten, en la necesidad de seguir avanzando en la materialización de este derecho fundamental de los trabajadores colombianos, en la medida que la forma de conformación del mercado laboral en ocasiones tiende a opacar la realización del derecho, cuya interpretación se deriva de la lectura de los artículos 25 y 26 Constitucional, entre otros de la Carta Política.

En este punto bien serviría aclarar que, la estabilidad laboral es un derecho que se debe buscar en la celebración de toda relación contractual de carácter laboral en Colombia, como lo ha dicho tanto la Corte Constitucional (Sentencia C-960 de 2007, entre otras), como la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia 5724, entre otras), es decir, se debe propender a que todos los trabajadores en Colombia, sean del sector público o privado, gocen de cierta manera de algún tipo de estabilidad laboral (Almario, 2016, p. 110).

Por lo mismo, cuando se liquida una empresa, e independientemente del tipo de liquidación (legal o judicial), se debe estudiar como este hecho afecta este derecho a la estabilidad laboral, comprendiendo además que, aparte de la estabilidad laboral citada, como condición generalizada atribuible a todos los trabajadores en Colombia, también existen otros tipos de estabilidades específicas, como la atribuible al fuero sindical o, la estabilidad laboral reforzada, reconocida por ejemplo a las mujeres embarazadas.

El proceso de liquidación y disolución de empresas en Colombia es una realidad asociada indiscutiblemente, con el comportamiento del ciclo productivo de la economía nacional y local; en este sentido, es lógico encontrar en momentos de desaceleración económica, una mayor liquidación de empresas en el país, donde prima, la voluntariedad en el uso de esta figura jurídica, ante la imposibilidad de cumplir con el objeto social de las organizaciones (Martínez, 2003, p. 8).

Lo anterior a su vez deviene, en el entendimiento economicista del proceso, como realidad en la cual resulta afectado el capital mismo de la empresa “por ejemplo, la posibilidad de liquidación impone unos costos financieros y no financieros, y a esto se asocia el concepto de costos de liquidación” (Mejía, 2013, p. 152), a su vez comprendido como costos salariales sobre los cuales se fundan distintas aproximaciones económico-administrativas sobre modelos a aplicar (Bou, Cayón y Hernández, 2014, p. 79-81)

Sin embargo, existe también la liquidación de empresas, como fenómeno asociado a la realidad jurídica de las organizaciones; al respecto, se puede mencionar los casos en que, por orden judicial, se ordena la administración concursal de la empresa ante la falla de la misma en algún aspecto que bien puede llevar a la reestructuración de la unidad de negocio o, en definitiva, a su liquidación (Rodríguez, 2004, p. 29). Es precisamente sobre esta decisión concursal que, se entra a profundizar a continuación.

1.1. Procedimiento concursal en Colombia

En el marco de las relaciones comerciales regladas por el derecho en Colombia, distintas normas han establecido varios mecanismos concursales, por los cuales se puede atender la etapa de crisis de una empresa. Como ya se ha mencionado, existe la posibilidad legal, para que, en el contexto de posible quiebra, la empresa pueda acudir a mecanismos concursales para su salvación; es decir, no existe un solo mecanismo concursal (Isaza, 2016, p. 38) siendo precisamente sobre este aspecto, que se profundiza en esta sección del documento.

En materia, existen mecanismos concursales tendientes a la salvación o mantenimiento de la empresa que, son también identificados como concordatos (Carbonell, 2015, p. 19). La reforma del Código de Comercio a través de la Ley 222 de 1995 y Decreto 1080 de 1996, fueron claves para diseñar este nuevo régimen societario y de procesos concursales que, en lo puntual, reguló el concordato como mecanismos legales para llevar a la recuperación y conservación de las empresas, en procura de brindar continuidad a su objeto mercantil, buscando con ello entre otras cosas, evitar el cierre de empresas generando con esto más desempleo, aunque, por la crisis vivida en 1999, su aplicación fue suspendida por 5 años;

La crisis económica que empezó en 1998 fue la más violenta y aguda sufrida por el país desde la Gran Depresión de los años treinta. Siguiendo el patrón que se repetiría internacionalmente en los siguientes años, la crisis se inició con una burbuja crediticia que llevó a otra inmobiliaria que explotó por una crisis política de confianza y que condujo a la insolvencia del sector financiero, la cual a su vez generó un colapso del sector real. En otras palabras, una crisis sistémica de libro de texto, que en Colombia se vio profundizada por la infinita torpeza del Banco de la República que actuó como un bombero con lanzallamas al aumentar, en vez de disminuir, las tasas de interés. Fue rápidamente evidente que las normas introducidas en 1995 resultaban insuficientes para afrontar una situación de colapso generalizado de la

economía. A pesar de su notable avance, la ley 222 ofrecía un proceso de salvamento empresarial excesivamente rígido y formal, quizás útil en circunstancias de normalidad, pero paquidérmico cuando se trataba de tramitar centenares de insolvencias al mismo tiempo. (Vélez, 2011, p. 6)

En este contexto es que se expide la Ley 550 de 1999, por la cual se desjudicializó por completo el proceso de recuperación, creando el “acuerdo de reestructuración”; celebrado entre los diferentes acreedores externos e internos de la compañía, con la mediación de un promotor que, con información clara y objetiva sobre el estado de la unidad de negocio, tiene la función de intervenir entre las partes, con el fin de conciliar aspectos tendientes a como se indicaba, recuperar a partir de la reestructuración de sus cuentas y activos, el desempeño de la unidad de negocio con el fin de poder responder a estos acreedores (Isaza y Londoño, 2007, p. 7).

Similar entonces a los concordatos, se encuentran los Acuerdos de Reestructuración, concebidos por la Ley 550 de 1999, como alternativa coyuntural para el salvamento de ciento de empresas en pleno contexto de la crisis económica de final de siglo en Colombia, haciendo la salvedad para el caso que, estos acuerdos consignados en la ley referenciada, pudieron ser celebrados hasta 5 años después de la expedición de la norma, volviendo entonces luego, a la figura de concordatos como mecanismo para rescatar o reestructurar empresas en Colombia (Sotomonte, 2005, p. 112).

Ya en lo que corresponde a la liquidación de empresas, el proceso concursal en Colombia establece las modalidades de; Liquidación obligatoria, donde los acreedores con apoyo de los organismos estatales diseñados para tal efecto, garantizan al máximo el pago de sus acreencias; la liquidación forzosa administrativa, de especial cuidado en su revisión respecto a lo que les aplica a empresas prestadoras de derechos e; insolvencias transfronterizas, aplicable a multinacionales (Wilches, 2009 pp. 20-29).

El ámbito de aplicabilidad de los anteriores procesos concursales de reestructuración o liquidación de empresas, opera en el país bajo los principios oficiosidad, universalidad (objetiva y subjetiva), igualdad, fuero de atracción, entre otros (Rodríguez, 2004, pp. 29-31), los cuales se encuentran consignados en las distintas normatividades regulatorias de estos procesos como las previamente mencionadas; siendo en su conjunto de su interés, brindar celeridad y mayor cumplimiento posible de las deudas presentes en procesos como estos (Cuadros, Fonseca, Fradique, Gómez, Jaramillo, Laguado, Ramírez y Vargas, 2003, pp. 16-21).

Se debe adicionalmente hacer mención a la Ley 1116 de 2006, “por la cual se establece el régimen de insolvencia empresarial”, sobre la cual se estará ahondando en su estudio más adelante, aunque, bien por el momento se puede mencionar que, la misma es la que en lo más reciente organizó las reglas concursales en Colombia, tendiente primero, a buscar el rescate o reestructuración de las empresas en caso de insolvencia empresarial; ya en caso de que la misma no se pudiera, optar entonces por su liquidación judicial (Isaza y Londoño, 2008, p. 10).

Como se logra dar cuenta, el proceso concursal en Colombia reviste de mecanismos dóciles para adelantar de manera rápida intervenciones en unidades económicas, sin embargo, se vuelve sobre el interés central del actual documento, el cual corresponde a lo que sucede en estos casos, con la estabilidad laboral de las personas que trabajan al interior de la organización, sea porque se presenta la liquidación de la compañía, pero sobre todo, en los casos en que la reestructuración demanda de la reducción de trabajadores, siendo ello en lo que se avanza a continuación.

2. Estabilidad laboral como principio laboral

El derecho laboral en el país, sigue una estructura normativa que emana de los principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Constitución Política, los cuales se refieren a la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la remuneración entendida como el derecho a percibir un salario que conserve su poder adquisitivo, la estabilidad del empleo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos, la situación más favorable al trabajador en caso de duda de aplicación de la ley, primacía de la realidad sobre las formas, garantía de la seguridad social, acceso a la capacitación necesaria y la protección a grupos especiales como la mujer (Marcucci, 2005, pp. 13-25).

Sobre estos principios, el que más interesa para efectos del análisis perseguido en el actual documento, es el de la estabilidad laboral, es por ello que, una vez revisado el contenido de los procesos concursales en Colombia, lo que sigue a continuación es revisar el análisis normativo que sobre el mismo ha tenido lugar en los Altos Tribunales colombianos, en clave de lectura de su posible conflicto con el principio constitucional de la estabilidad laboral de los trabajadores parte de las organizaciones objeto de reestructuración o liquidación.

2.1. Consideraciones jurisprudenciales frente a la estabilidad laboral en Colombia

En una prolonga posición a través de su jurisprudencia, la Corte Constitucional, recuerda, como sucede en el caso de la Sentencia C-960 de 2007 que, el contrato laboral ha sido definido por el Código Sustantivo del Trabajo [CST] como aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. La Sentencia, además menciona el principio de estabilidad que debe primar en los contratos laborales,

como medida para lograr la materialización de los derechos de los trabajadores, a tenor de lo dispuesto en la Constitución Política de 1991.

Por su parte la Corte Suprema de Justicia en su Sala de Casación Laboral, (Sentencia SL5724 de 2015), ha avisado sobre la regla general que debe recorrer las relaciones contractuales laborales de los colombianos, en el sentido de buscar la estabilidad de los contratos de trabajo; esto, como manifestación de las múltiples modalidades tendientes a la flexibilización laboral, que si bien es un asunto correspondiente a otro tema de análisis, en su conclusión es válido hacer mención, pues como se reitera, la va en vía de evitar la inestabilidad laboral.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que, la protección constitucional hecha por los Altos Tribunales en términos de la estabilidad laboral, no se predica de manera absoluta, en tanto como lo afirma la Corte Constitucional; “éste no significa que el trabajador tenga derecho a permanecer indefinidamente en el cargo” (Sentencia T-809 de 2010), pues existen posibilidades, de que el despido proceda bajo la compensación indemnizatoria del trabajador, aunque, surge entonces la duda sobre la si la misma procede en caso de la liquidación o reestructuración de las organizaciones empresariales.

La indemnización se convierte entonces, en la medida de reparación más eficaz contra la vulneración de la estabilidad laboral (Guataquí, 2001, p. 192-193), pues como en reiteradas ocasiones ha planteado la Corte, la estabilidad consiste en “la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido” (Sentencia C 470 de 1997), sin embargo, el matiz de la situación se viene a dar cuando ya es necesario, ante el inminente cierre de una empresa, de dicho proceso de despido.

La cuestión que al respecto se debe resolver por este documento, corresponde entonces a determinar si, dicho despido, es un despido justificado o no, lo cual deriva a su vez, en las preguntas referentes a si de acuerdo a la

condición de despido justificado o no, se decide entonces el carácter indemnizatorio sobre el trabajador, teniendo como fundamento de análisis, las cuestiones relacionadas a la interpretación jurídica vista sobre la estabilidad laboral de los trabajadores.

Estas y otras situaciones, son las que tienen lugar al análisis hecho a continuación, donde se revisa la manera como se encuentran ponderados los derechos de trabajadores ya mencionados, versus las vías legales habilitadas en la liquidación de empresas en Colombia; esto, a tenor de las disposiciones jurisprudenciales en la materia, donde se han resuelto diatribas como la propuesta, en procura de encontrar un marco regulatorio armonizado frente a este tipo de situaciones jurídico-laborales y empresariales.

3. La ponderación de derechos en la liquidación de empresas en Colombia

Lo primero que se puede señalar antes de entrar en lo preciso de la liquidación de empresas, es la responsabilidad que recae en todo tipo de organización pública o privada, por constituir un pasivo que garantice el cumplimiento a futuro de todas las responsabilidades derivadas de sus relaciones contractuales laborales, como medida contingente ante situaciones como la quiebra económica (Corte Constitucional, Sentencia T-881 de 1999, T-025 de 1999, T-146 de 2000, SU-636 de 2003, T-330 de 2005, T-360 de 2007, T-299 de 2007, entre otras). Por lo mismo, el Alto Tribunal Constitucional en Sentencia T-568 de 2011 señala;

Los principios laborales mínimos consagrados en los artículos 25 y 53 superiores, hacen imperativo que el proceso liquidatorio de las empresas privadas sea respetuoso de los derechos de los trabajadores. Por tanto, la disolución de la persona jurídica privada que es objeto de liquidación y su consecuente cese de actividades productivas, no puede constituirse en un

espacio para el desconocimiento o la vulneración de los derechos de las personas que allí laboraban.

El hecho de que una empresa pueda enfrentar una situación financiera crítica no la releva del deber de cumplir con sus compromisos previamente adquiridos, “por cuanto es obligación de las entidades públicas o privadas, prever con antelación las partidas presupuestales indispensables que conlleven a la garantía y cumplimiento puntual de las obligaciones laborales”. En consecuencia, si ello no fue previsto en la correspondiente partida presupuestal, las acreencias laborales deben tener una efectiva prelación frente a las demás deudas asumidas por la empresa y deben ser pagadas inclusive conforme a las condiciones pactadas en las convenciones colectivas, si a ello hubiere lugar.

Frente al texto jurisprudencial presentado, se establece entonces la responsabilidad que recorre a las empresas según lo cual, en el contexto de una crisis empresarial por la que se decida su liquidación, los compromisos y acreencias laborales deben aparecer como la primera responsabilidad a sufragar por parte de la persona jurídica responsable; inclusive, los costos laborales asociados a la indemnización, frente a situaciones que así se convenga en la finalización de la relación laboral:

Desde la perspectiva de la legislación laboral y civil se ha establecido frente a prelación de los créditos laborales que estos son causados o exigibles de los trabajadores por concepto de salarios, cesantías y demás prestaciones sociales e indemnizaciones laborales, pertenecen a la primera clase de créditos que establece el artículo 2495 del Código Civil. Por tanto, cuando la quiebra imponga el despido de trabajadores, los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones se tendrán como gastos pagaderos con preferencia sobre los demás créditos. De modo que el pago de los créditos de carácter laboral guarda prelación sobre las demás obligaciones, incluso sobre aquellas otras que el código civil califica como de primer grado. (Corte Constitucional, Sentencia T-568 de 2011)

Lo anterior, se proyecta como situación conforme con lo dispuesto en el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], la cual de manera precisa indica que en caso de liquidación de una empresa, los trabajadores de la empresa son acreedores preferentes y deben reclamar, antes que los acreedores ordinarios lo hagan a través de los activos de la empresa, aunque precisa que “la legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes”, siendo esto materializado para el caso colombiano, en la Ley 1116 de 2006.

Al respecto se puede profundizar en afirmar que, el reconocimiento de las obligaciones salariales implica necesariamente el reconocimiento de los derechos prestacionales amparados en el régimen de seguridad social, incluidos los reconocimientos extrasalariales pactados en las convenciones colectivas de trabajo, como lo expone la Corte Suprema de Justicia en Sentencia 49.738 de 2017. En este sentido, se genera a su vez un reconocimiento de los acuerdos sindicales previamente acordados, aunque, esto no se extienda a la finalización del contrato laboral, en tanto la liquidación es una razón jurídica válida, para su extinción.

Precisamente esta ley, por la cual se establece el Régimen de Insolvencia Empresarial en Colombia, establece en su artículo 5 los efectos de la “declaración judicial del proceso de liquidación judicial”, señalando al respecto, como efecto en su numeral 5; “la terminación de los contratos de trabajo, con el correspondiente pago de las indemnizaciones a favor de los trabajadores, de conformidad con lo previsto en el Código Sustantivo del Trabajo”, sin que para ello sea necesario “la autorización administrativa o judicial alguna quedando sujetas a las reglas del concurso, las obligaciones derivadas de dicha finalización sin perjuicio de las preferencias y prelaciones que les correspondan”.

Se deduce de la norma citada, la posibilidad de generar entonces en la liquidación de empresas, el despido masivo de todos o parte de sus trabajadores; sin embargo, se debe tener en cuenta que dicho despido, viene sujeto a un carácter indemnizatorio hacia los trabajadores, sea por imposibilidad de recuperar

la función productiva de la unidad de negocio, por el cual se llegue a un fin de las operaciones, donde todos los trabajadores resultarían indemnizados, o caso dado del despido parcial colectivo, siendo entonces estos últimos los indemnizados, aunque, sobre la eventual situación de despido colectivo, la Sentencia C-071 de 2010, hace una salvedad que conviene citar;

(...) el orden jurídico colombiano protege la estabilidad laboral mediante la prohibición general de los despidos colectivos de trabajadores; y regula de manera específica los eventos en que la autoridad del trabajo, puede habilitar al empleador para hacer despidos de esta naturaleza, previa verificación de la situación y los soportes presentados con la solicitud. La consecuencia del incumplimiento de este mecanismo de protección del empleo es la ineficacia de los despidos; no obstante, tal habilitación no excluye la posibilidad de obtener indemnizaciones en los términos previstos en la ley laboral

Lo anterior, visto en clave de lo dispuesto en la Ley 1116 de 2006, lleva a la cuestión referente a si, los despidos sobrevenidos por la liquidación de la empresa, a tenor de su liquidación o reestructuración, son armónicos de acuerdo a lo previsto en la jurisprudencia; para lo cual la respuesta es afirmativa, en tanto el proceso de liquidación o reestructuración, tiene una naturaleza jurisdiccional que, recae en la Superintendencia de Sociedades y los jueces civiles del circuito, los cuales diseñan las reglas del concurso; donde las acreencias laborales tienen prelación sobre las demás acreencias.

En este orden de ideas, las organizaciones económicas empresariales que, por distintos motivos acuden a un proceso de reestructuración o liquidación, tienen, de conformidad con el proceso concursal adelantado, a despedir a parte, o todo los trabajadores de la compañía, en un despido que, entonces es justificado, sin embargo, esto no les evita la responsabilidad indemnizatoria sobre los trabajadores, a razón de la reparación ante la afectación de la garantía laboral constitucional, de estabilidad laboral.

Conclusiones

Se puede concluir que ante el posible conflicto que se presenta entre la liquidación de una empresa y, la vulneración de los derechos de los trabajadores, y con especial cuidado de la estabilidad jurídica, al tener en cuenta que, ante el cierre eventual de una empresa o, se reestructuración con recorte de personal, este sería el principio constitucional que, en lo concreto se podría vulnerar a los trabajadores afectados con esta decisión.

El significado jurídico de este principio, dispuesto en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se encuentra que, si bien este Tribunal ha hecho defensa de este precepto, también ha sido responsable en establecer límites a citado principio, afirmando que este no es un principio abstracto, al tener en cuenta las distintas relaciones contractuales legales por las cuales se habilita la finalización voluntaria o justificada del contrato de trabajo, por consiguiente se deben tener en cuenta las diferentes situaciones correspondientes a los empleados y empleadores, es así como la libre decisión de cada uno de los entra a jugar un papel importante en tanto que el empleador puedes hacer uso de la justificación de terminación de contratos previstas en este o en la ley.

Por consiguiente se procedió a revisar si, la finalización de los contratos de trabajo era una condición justificada para la terminación de la relación laboral, sobre lo cual se afirma que sí lo es, sin embargo, se hace la salvedad que esta justificación, no lo exime del pago de la indemnización de trabajadores; igual, se quiso constatar si el despido colectivo de trabajadores, era ineficaz, teniendo en cuenta que la ley no permite que el empleador, al arbitrio de su voluntad despida colectivamente trabajadores, encontrando al respecto, una legalidad la cual reposa, en las reglas concursales diseñadas para el fin liquidatorio, o de reestructuración de la empresa, es así como bajo el principio de legalidad esta amparando en todo caso las decisiones que se pueden tomar en un determinado caso, pero como es claro en el caso de la terminación justificada no hay eximente del pago de la indemnización que le corresponde al empleado.

También se concluye que es importante tener en cuenta que el efecto de la liquidación de empresas o su reestructuración, conduce entonces a una situación necesaria de recorte de personal o fin de todos los contratos de trabajo, lo cual no solo afecta al colectivo en tanto profundiza las relaciones del colectivo, sino también de manera individual a los afectados que, de un momento a otro pueden quedar sin una fuente de ingresos; es por eso que las normas colombianas, en lectura de esta problemática, ha resuelto que en los momentos de liquidación, se respeten al máximo los derechos de los trabajadores, y se les brinda prelación en el cumplimiento a tener las empresas liquidadas con los mismos.

Considero que además de lo ya referenciado se podrían generar nuevas aproximaciones analíticas del tema de estudio propuesto, correspondientes a revisar lo que sucede en el caso de los trabajadores que tienen especial protección constitucional o estabilidad laboral reforzada como las mujeres en estado de embarazo, como también, en aquellos aforados por su relación sindical, donde posiblemente se generen matices frente a la procedibilidad de las reglas del concurso, tendientes de alguna manera a garantizar los derechos constitucionales especiales que les asigna la ley, a las personas en las situaciones planteadas.

Referencias

- Almario, M. (2016). Estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados del sector judicial en Colombia. *Novum Jus: Revista Especializada en Sociología Jurídica y Política*, 10(1), 93-112.
- Boada, N. C. (2015). *De la estabilidad laboral reforzada: un estudio jurisprudencial sobre esta institución jurídica y los mecanismos para garantizar este derecho* (Trabajo de grado presentado para optar al título de abogado). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Bou, S., Cayón, M., & Hernández, A. (2014). Análisis de la heurística en la contratación empresarial a través de una cartera de derivados reales. *Finanzas y Política Económica*, 6(1), p. 73-94.
- Carbonell, E. (2015). Apuntes de derecho concursal latinoamericano Colombia, Perú, México y Brasil. *Revista LEGEM*, 2(2), 11-35.
- Castillo, D. (2016). Análisis crítico de la eficacia de la Ley 550 de 1999 y 1116 de 2006 en Colombia: caso de estudio empresa Acerías Paz del Río (1999-2014). *Desarrollo, Economía y Sociedad*, 5(1), 183-200.
- Cuadros, N., Fonseca, S., Fradique, A., Gómez, M., Jaramillo, M., Laguado, D., Ramírez, D., & Vargas, C. (2003). *Análisis de los procesos concursales y Responsabilidad Empresarial*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Franco, J. F. (2015). Intervención económica de empresas en dificultad: el caso colombiano. *Revista Republicana*, (11), 101-126.
- Goyes, I., & Hidalgo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 8(2), 168-183.

- Guataquí, J. C. (2001). La incidencia del contrato de trabajo en el mercado laboral colombiano. *Revista de Economía del Rosario*, 4(2), 173-198.
- Isaza, Á., & Londoño, Á. (2007). *Régimen de insolvencia empresarial: comentarios a Ley 1116 de 2006*. Bogotá: Legis.
- Isaza, Á., & Londoño, Á. (2008). *Comentarios al régimen de insolvencia empresarial: Ley 1116 de 2006*. Bogotá: Legis.
- Isaza, Á. (2016). Justificación y propuesta para una reforma de los procesos concursales. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, (93), 35-56.
- Marcucci, C. R. (2005). Panorama contextualizado del derecho laboral sustancial colombiano. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia.
- Martínez, O. (2003). Determinantes de fragilidad en las empresas colombianas. *Borradores de Economía*, 259. Bogotá: Banco de la República.
- Mejía, A. (2013). La estructura de capital en la empresa: su estudio contemporáneo. *Finanzas y Política Económica*, 5(2), p. 141-160.
- Rodríguez, J. (2004). Los principios rectores de la Ley 550 de 1999. *Revista E-Mercatoria*, 3(2), 1-56.
- Sanabria, L. A. (2014). *De la estabilidad laboral reforzada. Un estudio jurisprudencial y sobre los abusos a esta protección constitucional* (Trabajo de grado presentado para optar al título de abogado). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Sotomonte, D. (2005). La desfiguración de los principios concursales por la ausencia de una normativa trans fronteriza unificada. *Revista de Derecho Privado*, (34), 105-122.

- Sotomonte, D. (2011). Aproximación a la responsabilidad de promotores y liquidadores a la luz del régimen de insolvencia. *Revista E-Mercatoria*, 10(1), 1-18.
- Talero, D. L., & Wilches, R. E. (2010). Validación judicial de acuerdos privados de reorganización: un ejemplo de la "privatización" del Derecho concursal en Colombia. *Vniversitas*, (120), 271-306.
- Vélez, L. (2011). *Régimen de Insolvencia Empresarial Colombiano. Introducción: una breve historia del derecho concursal moderno en Colombia*. Bogotá: Superintendencia de Sociedades.
- Wilches, R. E. (2008). Vacíos e inconsistencias estructurales del nuevo régimen de insolvencia empresarial colombiano: identificación y propuestas de solución. *Vniversitas*, (117), 197-218.
- Wilches, R. E. (2009). La insolvencia transfronteriza en el derecho colombiano. *Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte*, (32), 6-37.